



CRISIS Y CAMBIO: PROPUESTAS DESDE LA SOCIOLOGÍA

Adenda

XI CONGRESO **ESPAÑOL** DE SOCIOLOGÍA

40 años de Sociología en la Complutense



FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SOCIOLOGÍA



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología

Actas del XI Congreso Español de Sociología

(Adenda)

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid
10-12 de julio de 2013

Actas del XI Congreso Español de Sociología “Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología”, organizado por la Federación Española de Sociología (FES) y la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), celebrado en Madrid del 10 al 12 de julio de 2013.

Coordinadores:
Heriberto Cairo y Lucila Finkel.

© Los autores, julio 2014.
Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Campus de Somosaguas
28223 Pozuelo de Alarcón
Madrid

ISBN: 978-84-697-0169-0

Diseño de portada: Santi Liébana (ADD Communication/ Design)
Maquetación: Darío Barboza (Tehura) dariobarboza@tehura.es
Revisión: Paula Guerra: paulaguerra76@gmail.com

VOLUNTARIADO DE MAYORES: RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN Y EL NIVEL DE IMPLICACIÓN EN LA ACTIVIDAD

María Celeste Dávila de León¹

Resumen

El envejecimiento de la población es un fenómeno que no sólo está alterando las estructuras demográficas, sino que tiene y tendrá una amplia repercusión social, económica y cultural. La promoción del envejecimiento activo resulta un enfoque indispensable para afrontar esta situación, y es necesario abrir nuevas oportunidades a los mayores para seguir participando activamente en la sociedad. En este sentido, el voluntariado puede ser una forma de promover esa mayor participación social de los mayores. Con el objetivo de profundizar en el estudio del voluntariado realizado por mayores, se aborda el análisis de la relación entre, por un lado, la permanencia, el número de horas dedicadas al voluntariado y la intención de continuar en el futuro como voluntario en la organización, y, por otro lado, la satisfacción experimentada con los usuarios del servicio voluntario, con las actividades que realiza, con los compañeros voluntarios y con la asociación. Para llevar a cabo dicho análisis se utilizó la Encuesta de Satisfacción con el Voluntariado de la Unión Democrática de Pensionistas (UDP) 2011-2012 realizada por Simple Lógica Investigación, S.A. La muestra analizada estaba compuesta por 853 voluntarios mayores de 50 años pertenecientes a UDP. Los resultados muestran que aunque se encuentran relaciones significativas y positivas entre las horas dedicadas, la intención de continuar en el futuro y la mayoría de los tipos de satisfacción analizadas, sólo la satisfacción con la actividad desarrollada era un predictor significativo del tiempo dedicado al voluntariado, y únicamente la satisfacción con la asociación lo era de la intención de continuar en el futuro con el voluntariado. En los dos casos los porcentajes de varianza explicada son muy reducidos. Se analizan los resultados hallados a la luz de investigaciones previas y se derivan implicaciones prácticas de cara a la gestión de los voluntarios mayores en las entidades de acción social.

Palabras clave: voluntariado, satisfacción, implicación, personas mayores, envejecimiento activo

866

Voluntariado de mayores: relación entre la satisfacción y el nivel de implicación en la actividad

El sector de la población con una edad igual o superior a 65 años experimenta un crecimiento relativo constante, dada la baja tasa de natalidad y la creciente esperanza de vida. Unido a ello se encuentra la tendencia experimentada en los últimos años al retorno de los inmigrantes a su país de origen, lo que puede acelerar aún más su crecimiento (IMSERSO, 2010).

El envejecimiento de la población es un fenómeno global. Europa lidera este fenómeno a nivel mundial dada su relación con el desarrollo económico y social. De hecho, tiene las tendencias más pronunciadas de envejecimiento de la población durante los próximos años y sólo Japón le sobrepasa en términos globales (Walter, 1999). Concretamente, en la Unión Europea más de 87 millones de personas tenían 65 o más años a 1 de Enero de 2010, el 17,4% de la población total (EUROSTAT, 2012). Desde 1900 la población mayor se ha multiplicado por ocho en términos absolutos, experimentando un incremento más fuerte las personas mayores de 80 años, ya que entre 1991 y 2001 aumentaron en un 42%. Se prevé que en el 2025 aproximadamente una de cada cuatro personas tendrá más de 65 años y la mitad serán mayores de 50 años (Teófilo et al., 2011).

España se encuentra entre los países con mayor envejecimiento a nivel mundial según los datos recabados en el 2010, y se pronostica que seguirá siendo el cuarto país con mayor envejecimiento en el 2050 (IMSERSO, 2008a). En los indicadores demográficos publicados por Abellán y Esparza (2011) se pronosticaba que para el 2021 tendríamos una población de 9.221.878 personas mayores. Según la Explotación del Padrón 2011 (INE), en enero de ese año había 8.093.557 personas mayores (el 17,2% de la población total).

En general, como se desprende de la información presentada hasta el momento, el envejecimiento de la población es un fenómeno poblacional que está alterando las estructuras demográficas, y que tiene y tendrá una amplia repercusión social, económica y cultural (IMSERSO, 2010). Es necesario afrontar esta nueva situación social y para ello la promoción del envejecimiento activo resulta un enfoque indispensable. Precisamente, la Unión Europea apoya el envejecimiento saludable como parte de su estrategia para fomentar la salud (Together for health: a strategic approach for the EU, 2008-13), y como una forma de destacar esta necesidad se planteó el año 2012 como el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Internacional. El objetivo general de esta iniciativa era evidenciar que esta nueva situación requiere y abre nuevas oportunidades a los mayores para seguir participando activamente en la sociedad.

¹ María Celeste Dávila de León. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Psicología Social. Facultad de CC. Políticas y Sociología. Campus de Somosaguas. 28223 Madrid. E-mail: mcdavila@cps.ucm.es

Según se recoge en AGE Platform Europe (2011), el voluntariado puede ayudar a promover la creación de vínculos entre personas de diferentes edades y contribuir a generar solidaridad intergeneracional. El desarrollo de estos vínculos puede servir de estímulo para reconocer y apreciar lo que cada generación puede aportar a la sociedad. Además, lograr el empoderamiento de las personas mayores a través del voluntariado no sólo puede contribuir positivamente a su envejecimiento saludable, sino a la mejora de sus comunidades y puede también permitir afrontar mejor el envejecimiento demográfico de la sociedad de una forma que sea justa y sostenible para todas las generaciones.

Se debe tener presente también que la comunidad internacional reconoce la importancia de la participación de los mayores en voluntariado desde el año 1991. En la Asamblea General de Naciones Unidas se resolvió que “las personas mayores deberían ser capaces de buscar y desarrollar oportunidades de servicio a la comunidad y servir como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades” (United Nations Principles for Older People, UN General Assembly, 1991).

Respecto a la frecuencia de participación de los mayores, según la European Social Survey de 2006, el porcentaje de personas mayores que habían participado en voluntariado a nivel europeo en el último año era del 34,3% (IMSERSO, 2008b).

EUROSTAT (2006) recoge que en un conjunto de 14 países de la UE, España se encontraba en una posición intermedia respecto a la participación en voluntariado de las personas mayores (ver en IMSERSO, 2008a). Aunque cuando se analizan las estadísticas encontradas en nuestro país con relación a la participación de los mayores, los datos resultan poco concluyentes. Por ejemplo, en el estudio desarrollado por Medina y Carbonel (2006) se recoge el dato que en el 2003 el 8,5% de los mayores de 65 años habían participado en actividades de voluntariado en alguna asociación en España. En base a la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, 2002-2003) se halla que el 22,5% de las personas mayores participan en actividades de voluntariado. En cambio, en base a la encuesta sobre Condiciones de Vida de las Personas Mayores (CIS-IMSERSO, 2006), el IMSERSO (2008a) describe que las actividades de voluntariado social se encuentran entre las que menos realizan los mayores (el 1,8% las realiza alguna vez a la semana y el 0,5% las lleva a cabo todos o casi todos los días). En un estudio presentado también en 2008 por UDP-Simple Lógica se muestra que sólo un 8% de los mayores participa activamente en actividades de voluntariado, nueve de cada diez mayores declara no hacer voluntariado.

Cuando el foco de análisis no se centra en la población mayor, sino en la población voluntaria, se disponen de escasos estudios que aporten datos sobre el voluntariado en cuanto a la edad de sus participantes. El Anuario de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010) muestra que según el conjunto de las entidades que respondieron a la encuesta, la proporción de voluntarios mayores de 56 años era del 22,3%. En el año 2003 había 144.003 personas desempeñando labores de voluntariado en las entidades consultadas en el ámbito de la Comunidad de Madrid, de las cuales el 21% era mayor (Mota y Vidal, 2003). En un estudio del mismo año del voluntariado social de Andalucía, se encuentra que sólo un tercio de las entidades había desarrollado programas contando con la colaboración de voluntarios mayores (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, 2003).

A pesar de la relevancia y de las implicaciones del voluntariado de mayores apenas existen estudios que aborden el análisis de los factores que se relacionan con su nivel de dedicación y el mantenimiento en el tiempo de la actividad. La mayor parte de los estudios se centran en mayor medida en aspectos puramente descriptivos relativos a su frecuencia, al perfil de los mayores voluntarios y al tiempo invertido, por ejemplo, pero no se encuentran estudios que intenten abordar la influencia de ciertos factores en la permanencia y dedicación de los voluntarios de este perfil.

Precisamente, el objetivo de este trabajo es analizar la relación existente entre, por un lado, la permanencia, el número de horas dedicadas al voluntariado y la intención de continuar en el futuro como voluntario en la organización, y, por otro lado, la satisfacción experimentada por los voluntarios.

Los voluntarios se han convertido en un recurso, en algunas ocasiones escaso, que hay que cuidar, no sólo por la dependencia que muchas entidades tienen de ellos para su supervivencia o la de sus programas, sino también por las características del servicio que prestan, que impide que pueda ser comparable al trabajo remunerado. En este sentido, lograr la dedicación y permanencia del voluntariado resulta algo bastante deseable. Los resultados de muy diversas investigaciones han puesto de manifiesto la relación existente entre satisfacción y permanencia en las organizaciones. La existencia de esta relación claramente consolidada en el estudio del personal remunerado, también parece ser evidente en el estudio del voluntariado. Por ejemplo, Jamison (2003) encuentra que los voluntarios activos tenían más altos niveles de satisfacción que los voluntarios inactivos (voluntarios que habían abandonado su actividad o que habían reducido su participación en los últimos 12 meses). En la misma línea, diversos modelos teóricos que intentan explicar la permanencia del voluntariado incluyen a la satisfacción como una variable determinante (Miller et al., 1990; Omoto y Snyder, 1995; Penner, 2002; Dávila y Chacón, 2004; Chacón et al., 2007, por ejemplo).

Desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones la satisfacción se ha definido de diferentes formas, por ejemplo, como el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo (Muchinsky, 2000) o como el reflejo del estado emocional positivo resultado de la evaluación de la experiencia laboral (Locke, 1969). En cualquier caso, parece ser que las personas desarrollan sentimientos generales sobre sus trabajos, así como sobre sectores, facetas o aspectos concretos de los mismos. Por este motivo, se ha decidido analizar la satisfacción experimentada por los voluntarios con los usuarios del servicio voluntario, con las actividades que realiza, con los compañeros voluntarios y con la asociación.

Método

Participantes².

Un total de 853 voluntarios pertenecientes a Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España (UDP) participaron en el estudio. El 25,4% eran varones y el 74,6% mujeres, sus edades oscilaban desde los 50 a 90 años, con una edad media de 71,41 años (DT=7,06).

Instrumentos.

Permanencia. Para evaluar esta variable se formuló la siguiente pregunta: *¿Desde cuándo lleva siendo voluntario/a?* En base a las respuestas dadas por los voluntarios, se calculó el número de años que llevaban siendo voluntarios de UDP.

Número de horas dedicadas al voluntariado. Para evaluar este aspecto se planteó la siguiente pregunta abierta a los voluntarios: *¿Cuántas horas dedica Vd. a la semana a ser voluntario/a?*

Intención de continuar en el futuro. En este caso, se planteó la siguiente pregunta: *¿Tiene Vd. intención de seguir siendo Voluntario/a Social de la UDP?* Para responder se proporcionó una escala de respuesta que iba de 1 a 5 (1: No, seguro que no; 2: Posiblemente no; 3: Tal vez; 4: Probablemente sí; 5: Sí, seguro que sí).

Satisfacción. En este caso se analizó la satisfacción experimentada por los voluntarios con los usuarios del servicio voluntario, las actividades que realizan, sus compañeros y la asociación en la que colaboran. Las preguntas formuladas fueron las siguientes: *¿Cuál es su grado de satisfacción con las personas que visita?*, *¿Cuál es su grado de satisfacción con las actividades que realiza?*, *¿Cuál es su grado de satisfacción con los demás compañeros y compañeras voluntarias?*, *¿Cuál es su grado de satisfacción con la asociación?* Para responder se proporcionó una escala de 1 a 5, donde “1” significaba muy insatisfecho y “5” muy satisfecho.

868

Procedimiento.

Simple Lógica Investigación, S.A.³ se encarga de realizar cada dos años la “Encuesta de satisfacción con el voluntariado UDP”. Se trata de una encuesta telefónica que se inscribe dentro del sistema de gestión de la calidad, ISO 9001:2008, implantado por UDP desde el año 2009, entendiendo primordialmente por “calidad” la satisfacción de todas las partes implicadas en el programa de voluntariado. En el periodo 2011-2012 la encuesta se realizó a un total de 1679 voluntarios, pero únicamente 853 voluntarios tenían más de 50 años y proporcionaron todas las medidas objeto de análisis en este estudio.

Resultados

El análisis de los resultados recogidos en la Tabla 1 muestra la existencia de correlaciones positivas y significativas entre el número de horas dedicadas al voluntariado y la mayoría de los tipos de satisfacción (satisfacción con usuarios: $r=.07$, $p<.05$; satisfacción con actividades: $r=.11$, $p<.01$; satisfacción con compañeros : $r=.07$, $p<.05$). En el caso de la intención de continuar como voluntario de UDP en el futuro, se encontraron relaciones positivas y significativas con todos los tipos de satisfacción (satisfacción con usuarios: $r=.10$, $p<.01$; satisfacción con actividades: : $r=.10$, $p<.01$; satisfacción con compañeros : $r=.08$, $p<.05$; satisfacción con asociación: $r=.13$, $p<.01$). En cambio, el número de años de permanencia como voluntarios en UDP no mostró ninguna asociación significativa con cada tipo de satisfacción. Resulta curioso encontrar una asociación significativa y negativa entre años de permanencia e intención de continuar en el futuro como voluntario ($r=-.10$, $p<.01$).

² Este estudio ha sido llevado a cabo gracias a la colaboración de UDP y de Simple Lógica. Entre los múltiples programas y actividades que desarrolla UDP se encuentra el Programa de Voluntariado Social de Mayores UDP, que se centra en la promoción, sensibilización y formación de voluntarios por un lado, y, por otro lado, en la prestación de Servicios de Compañía y Acompañamiento a personas mayores con problemas de dependencia por voluntarios de UDP.

³ Empresa especializada en investigación social, análisis de mercado y estudios de opinión.

Tabla 1.

Medias, desviaciones típicas y correlaciones para años de permanencia, número de horas dedicadas al voluntariado, intención de continuar en el futuro, y los diferentes tipos de satisfacción.

Variables	1	2	3	4	5	6	7
1. Años de permanencia	---						
2. N° horas dedicadas	,023	---					
3. Intención de continuar	-,101**	,033	---				
4. Satisfacción con usuarios	,065	,073*	,106**	---			
5. Satisfacción con actividades	,062	,114**	,106**	,454**	---		
6. Satisfacción con compañeros	,024	,074*	,086*	,311**	,377**	---	
7. Satisfacción con asociación	,039	,057	,135**	,178**	,193**	,305**	---
M	6,57	2,77	4,85	4,57	4,35	4,40	4,15
DT	4,02	2,58	,59	,54	,54	,57	,66

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$.

Para determinar la importancia relativa de cada tipo de satisfacción en la predicción de la dedicación y la intención de continuar en el futuro se llevaron a cabo ecuaciones de regresión múltiple donde cada tipo de satisfacción era introducida simultáneamente como variables predictoras de dichas variables. En la Tabla 2 se recogen los resultados hallados. El análisis de la colinealidad entre las variables independientes muestra valores que pueden considerarse bajos: los valores de tolerancia se encuentran en un rango que va de 0,73 a 0,89, y los valores de los factores de inflación de la varianza (FIV) en un rango que va de 1,11 a 1,36.

Tabla 2.

Resumen de los análisis de regresión para predecir el número de horas dedicadas al voluntariado y la intención de continuar.

Variables	Número de horas dedicadas			Intención de continuar		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Satisfacción con usuarios	,093	,184	,020	,063	,042	,058
Satisfacción con actividades	,435	,191	,091*	,058	,043	,053
Satisfacción con compañeros	,114	,174	,025	,015	,040	,015
Satisfacción con asociación	,110	,140	,028	,098	,032	,110**
R ²	,015			,028		

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$.

Los resultados recogidos en la Tabla 2 muestran que el único predictor significativo del número de horas dedicadas al voluntariado era la satisfacción con las actividades de voluntariado ($\beta = .09$, $p < .05$). En el caso de la intención de continuar en el futuro, el único predictor significativo era la satisfacción con la asociación ($\beta = .11$, $p < .01$). Las ecuaciones de regresión calculadas lograron explicar el 1% del número de horas dedicadas al voluntariado y el 2,8% de la intención de continuar en el futuro con el voluntariado.

Discusión

Dado el escaso desarrollo de estudios que se centran en el análisis de la influencia de diversos factores en la permanencia y dedicación de los voluntarios mayores, este trabajo se planteaba el objetivo de analizar el papel que puede jugar en este sentido la satisfacción experimentada por los voluntarios con relación a diferentes aspectos de su voluntariado.

Los resultados hallados muestran que si bien la mayoría de los tipos de satisfacción se relacionan tanto con el número de horas dedicadas al voluntariado como con la intención de continuar en el futuro, sólo la satisfacción con la actividad voluntaria es un predictor significativo del número de horas invertidas en el voluntariado, y únicamente la satisfacción con la asociación lo es de la intención de continuar como voluntario en el futuro.

Por el contrario, según lo expuesto previamente, cabría esperar que la permanencia estuviera asociada positivamente a la satisfacción experimentada, de esta forma, a mayor permanencia como voluntarios los niveles de satisfacción serían mayores. Pero los resultados obtenidos no indican la existencia de una asociación entre estas variables.

En base a lo hallado, promover la satisfacción con la actividad promovería la dedicación en horas de los voluntarios. En este sentido, Hackman y Oldham (1975) en su teoría de las características del puesto de trabajo proponen una serie de características de la actividad que se asocian a la satisfacción laboral en función de la necesidad de crecimiento y desarrollo personal de los empleados. Estas características aluden a que la actividad implique una variedad de tareas y el uso de diferentes habilidades o competencias, que el trabajo realizado sea identificable y tenga un resultado visible, que sea significativo en el sentido de que tenga un sustancial impacto en otros, que el desarrollo de la actividad implique un cierto grado de autonomía (que la persona se sienta libre e independiente para tomar decisiones relacionadas con sus tareas) y que permita obtener información sobre la efectividad con la que se realiza o que otras personas puedan proporcionar esta información, y la posibilidad de establecer contacto social con otras personas. Dailey (1986) encontró que concretamente la significación de la tarea era el más potente predictor de la satisfacción de los voluntarios. Por su parte, Morrow-Howell y Mui (1989; Cfr. Galindo-Kuhn y Guzley, 2001) encontraron que la razón más frecuentemente citada para justificar el abandono era la frustración generada por la incapacidad de ayudar a los receptores del servicio, es decir, por la falta de eficacia percibida en su voluntariado.

Con relación a la satisfacción con la asociación, su promoción generaría una mayor intención de continuar con el voluntariado. En este caso, la satisfacción con la asociación quizás dependería en mayor medida de factores de carácter contextual o extrínseco asociados a la gestión de la asociación, como por ejemplo, la formación proporcionada, las condiciones en las que se realiza la actividad voluntaria, el grado en que los costes de su desarrollo son compensados, etc.

Con el objetivo de intentar explicar por qué no se encuentra una relación entre satisfacción y permanencia, y los reducidos porcentajes de varianza explicada que logra la satisfacción de la dedicación en horas y la intención de continuar, a continuación se describen algunas potenciales explicaciones:

En primer lugar, en este trabajo se han explorado algunos tipos de satisfacción, pero no todos los posibles en el ámbito del voluntariado. Quizás esos otros tipos de satisfacción sean más relevantes en el ámbito del voluntariado para predecir las consecuencias señaladas. En este sentido, por ejemplo, Dávila et al. (2005) describen que otro tipo de satisfacción a considerar es el de las motivaciones subyacentes de los voluntarios para el desarrollo de su actividad. Las personas buscan satisfacer sus necesidades personales seleccionando e implicándose en conductas en las que ellos creen que van a poder hacerlo. La satisfacción con el voluntariado se genera, por tanto, en la medida en la que ellos sienten que sus motivaciones para implicarse en esas actividades han sido realizadas (Kiviniemi et al., 2002). En base a ello, debería considerarse cuáles son las motivaciones subyacentes de los mayores y en qué medida logran satisfacerlas a través de su voluntariado.

En segundo lugar, probablemente otros factores pueden tener un papel más determinante en la explicación de las variables analizadas. Por ejemplo, Tang et al. (2010) mostraron que variables como el hacer voluntariado en otros programas, el tipo de actividad, la adecuación del apoyo en el seguimiento recibido, y la disponibilidad de recibir algún tipo de estipendio influenciaban la permanencia y abandono de los voluntarios mayores. Choi (2003) encontró que el realizar trabajo a tiempo parcial, la edad, la educación, la importancia dada a la religión y el estatus de salud estaban significativamente relacionadas con las horas dedicadas al voluntariado por parte de los mayores.

Variables que no estén bajo el control de la gestión de la entidad ni bajo el control del voluntario en muchos casos puede que tengan un papel más importante en la explicación de las consecuencias analizadas, como es el caso de la salud percibida, el tener que cuidar a familiares, o tener problemas o limitaciones económicas para afrontar los gastos derivados del voluntariado, por ejemplo. Por muy satisfechos que se encuentren los voluntarios con diversos aspectos de su voluntariado, como puede comprobarse en base a las puntuaciones medias obtenidas en las variables de satisfacción, lo que al final verdaderamente determina la dedicación del voluntario es otro tipo de variables. La relevancia de estos otros factores, que también permiten explicar la dedicación y permanencia de los voluntarios de otros grupos de edad (ver por ejemplo, Dávila, 2007), quizás se haga más acuciante en los voluntarios mayores y eso mine el papel explicativo de la satisfacción sobre las variables estudiadas. El análisis exhaustivo de las razones por las que los mayores abandonan el voluntariado o deciden dedicar un mayor o menor cantidad de tiempo a su desarrollo podría permitir apoyar esta potencial explicación.

En tercer lugar, quizás la influencia de la satisfacción sobre las consecuencias analizadas no sea directa y esté mediada por otras variables. Diversos estudios muestran que la satisfacción en ocasiones está relacionada de forma indirecta con la permanencia a través de su influencia previa sobre otras variables (por ejemplo, Dávila y Chacón, 2004). Por ejemplo, en ciertos casos, la influencia de la satisfacción viene mediada por el compromiso organizacional, que puede ser definido como la creencia de los individuos en los valores y metas de la organización, gusto en esforzarse por conseguir estas metas y deseo de permanecer como miembro de la organización (Porter et al., 1974). En el estudio del voluntariado, se encuentra que el compromiso organizacional está íntimamente relacionado con la permanencia o abandono de los voluntarios en la

organización y al mismo tiempo influye tanto en las intenciones de desarrollar bien la actividad como en los juicios hechos por los individuos sobre la calidad y significado de sus experiencias voluntarias (Dailey, 1986). Respecto a su relación con la satisfacción, ésta última es una actitud que ha estado tradicionalmente asociada al compromiso organizacional (Porter et al., 1974; Stevens et al., 1978), y de hecho, la mayoría de los investigadores consideran a la satisfacción como un predictor del compromiso organizacional (Bateman y Strasser, 1984, por ejemplo).

Por último, quizás haya que plantearse que no sea tanto la presencia de los tipos de satisfacción analizados como su ausencia o insatisfacción con los aspectos a los que aluden lo que contribuya a la explicación de la dedicación y permanencia de los voluntarios. Es decir, que puede que sentirse insatisfecho con la actividad voluntaria o con la asociación, por ejemplo, lleve a tener un mayor impacto sobre las horas dedicadas, la permanencia o la intención de permanecer que la mera existencia de dicha satisfacción. Este planteamiento sería en cierta forma coherente con la Teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg (1974), que describe que la satisfacción y la insatisfacción no tienen por qué considerarse como dos polos de un mismo continuo, sino que pueden tener un efecto diferente, en su caso, en base a su planteamiento teórico, sobre la motivación de los trabajadores.

Respecto a las limitaciones de este estudio, debe destacarse el uso de un diseño transversal por sus implicaciones a la hora de establecer relaciones de causalidad, y el uso únicamente de medidas de auto-reporte. Hubiese sido deseable contar con medidas que permitiesen objetivar tanto la dedicación en horas de los voluntarios como su permanencia en las entidades. Sumado a ello, debe también señalarse que todos los voluntarios estudiados realizaban un tipo de actividad muy concreta, el acompañamiento a personas mayores con problemas de dependencia. Quizás el haber analizado una variedad más amplia de actividades voluntarias podría haber dado lugar a otros hallazgos.

En resumen, los resultados aportados por este estudio contribuyen a mostrar la relevancia de la satisfacción en la explicación del voluntariado realizado por las personas mayores, pero muestran que, al menos el tipo de satisfacciones analizado, tiene un papel menos determinante en la explicación de su dedicación y permanencia del hallado en estudios previos en poblaciones más amplias en base a la edad (ver por ejemplo, Dávila et al., 2005; Vecina et al., 2009), lo que puede reflejar que el papel de algunas variables difiere en función de la edad o, más bien, del estadio del ciclo vital de los voluntarios (ver para un mayor desarrollo Oesterle et al., 2004). En cualquier caso, serían deseables más estudios que contribuyan a profundizar en los factores que explican el voluntariado realizado por personas mayores.

Bibliografía

- Abellán, A. y Esparza, C. (2011). "Un perfil de las personas mayores en España, 2011: Indicadores estadísticos básicos" en *Informes Portal Mayores*, 127.
- AGE Platform Europe (2011). "Active ageing through volunteerism" disponible en <http://www.age-platform.eu/en/age-policy-work/employment-and-active-ageing/2011-european-year-on-volunteering>.
- Bateman, T. y Strasser, S. (1984). "A longitudinal análisis of the antecedents of organizational commitment" en *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Chacón, F., Vecina, M.L. & Dávila, M.C. (2007). "The three-stage model of volunteers' duration of service" en *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 35 (5), 627-642.
- Choi, L.H. (2003). "Factors affecting volunteerism among older adults" en *Journal of Applied Gerontology*, 22 (2), 179-196.
- CIS-IMSERSO. (2006). "Condiciones de vida de las personas mayores". Estudio nº 2.647. Madrid.
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. (2003). "Estudio sobre el voluntariado social de Andalucía", Sevilla, Junta de Andalucía.
- Dailey, R.C. (1986). "Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications" en *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (1), 19-31.
- Dávila, M.C. & Chacón, F. (2004). "Factores psicosociales y tipo de voluntariado" en *Psicothema*, 16 (4), 639-645.
- Dávila, M.C. (2007). "Abandono del voluntariado" en *Comunicación y Ciudadanía*, 5.
- Dávila, M.C., Chacón, F. y Vecina, M.L. (Julio, 2005). "Organizational variables and volunteers' satisfaction". Comunicación presentada en el 9th European Congress of Psychology, Granada.
- Edis. (2010). "Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España", Madrid, Fundación Luis Vives.
- EUROSTAT (2012). "Active Ageing and solidarity between generations: A statistical portrait of the European Union 2012" disponible en http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-11-001/EN/KS-EP-11-001-EN.PDF
- Galindo-Kuhn, R. y Guzey, R. M. (2001). "The Volunteer Satisfaction Index: Construct definition, measurement, development, and validation." En *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45-68.

- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey" en *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hall, D.T. y Schneider, B. (1972). "Correlates of organizational identification of career pattern and organizational type" en *Administrative Science Quarterly*, 17 (3), 340-350.
- Herzberg, F. (1974). "Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization" en *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- IMSERSO (2008a). "La participación social de las Personas mayores", Madrid, IMSERSO.
- IMSERSO (2008b). "Las personas mayores en España: datos estadísticos estatales y por comunidades autónomas", Madrid, IMSERSO.
- IMSERSO (2010). "Presentación de la Encuesta de Mayores de 2010" disponible en http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/presentacionencuestamayores_20.pdf
- Jamison, I.B. (2003). "Turnover and retention among volunteers in human service agencies" en *Review of Public Personnel Administration*, 23(2), 114-132.
- Kiviniemi, M.T., Snyder, M. y Omoto, A.M. (2002). "Too many of a good thing? The effects of multiple motivations on stress, cost, fulfillment and satisfaction" en *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 732-743.
- Locke, E.A. (1969). "What is job satisfaction?" en *Organizational Behavior & Human Performance*, 4, 309-336.
- Miller, L.E., Powell, G.N. y Seltzer, J. (1990). "Determinants of turnover among volunteers" en *Human Relations*, 43, 901-917.
- Mota, R., & Vidal, F. (2003). "Solidaridad y morfología de los voluntarios madrileños: informe de investigación", Madrid, Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado.
- Muchinsky, P.M. (2000). "Psicología aplicada al trabajo", Madrid, Paraninfo.
- Oesterle, S., Jonson, M.K. y Mortimer, J.T. (2004). "Volunteering during the transition to adulthood: A life course perspective" en *Social Forces*, 82 (3), 1123-1149.
- Omoto, A. M. y Snyder, M. (1995). "Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers" en *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.
- Penner, L.A. (2002). "Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective" en *Journal of Social Issues*, 58 (3), 447-467.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians" en *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Stevens, J.K., Beyer, J.M. y Trice, H.M. (1978). "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment" en *Academy of Management Journal*, 21 (3), 380-396.
- Tang, F., Morrow-Howell, N. y Choi, E. (2010). "Why do older adult volunteers stop volunteering?" en *Aging and Society*, 30, 859-878.
- Teófilo, J.; González, A.N.; Díaz, P.; Rodríguez, V. (2011). "Estudio Longitudinal Envejecer en España: El proyecto ELES" en *Boletín sobre envejecimiento: Perfiles y Tendencias*, 50.
- UDP-Simple Lógica (2008). "Asociacionismo y disposición al voluntariado del colectivo de mayores. Deliberación mayor: 2º informe", Madrid, IMSERSO.
- UN General Assembly (1991) "United Nations Principles for Older People", Resolution 46/91.
- Vecina, M.L., Chacón, F. y Sueiro, M.J. (2009). "Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones" en *Psicothema*, 21(1), 112-117.
- Walter, A. (1999). "Actitudes hacia el envejecimiento de la población en Europa: Una comparación de los Eurobarómetros de 1992 y 1999" disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/walker-actitudes-01.pdf>